

АДМИНИСТРАЦИЯ ХАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.12.2021г.

№ 1559

Об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Центр обеспечения деятельности
образовательных учреждений»

В соответствии со статьями 129-157 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района № 99 от 3 декабря 2008 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Признать утратившим силу постановление главы Харовского муниципального района от 06.03.2009г. № 97 «Об оплате труда работников МУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Харовского муниципального района», финансируемого из районного бюджета», постановление администрации Харовского муниципального района от 02.02.2018г. № 36 «О внесении изменения в постановление главы Харовского муниципального района от 06.03.2009г. № 97», постановление администрации Харовского муниципального района от 17.09.2021г. № 1000 «О внесении изменения в постановление главы Харовского муниципального района от 06.03.2009г. № 97».

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МКУ «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», осуществляющих организацию и обеспечение деятельности образовательных организаций Харовского муниципального района.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления на директора МКУ «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» Е.А. Шилову.

4. Постановление вступает в силу с момента его подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2022года и подлежит размещению на официальном сайте администрации Харовского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Руководитель администрации
Харовского муниципального района



О.В. Тихомиров



Утверждено
Постановлением администрации
Харовского муниципального района
от «24» 12 2021г.

№1559

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»
(ДАЛЕЕ – ПОЛОЖЕНИЕ)**

1. Общее положение

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», финансируемого из бюджета Харовского муниципального района (далее по тексту – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Законом Вологодской области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ (с последующими изменениями и дополнениями), решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями) и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Вологодской области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ (с последующими изменениями и дополнениями), решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского

муниципального района, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями) и настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основании применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района № 99 от 3 декабря 2008 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета», (с последующими изменениями и дополнениями), коэффициента квалификационного уровня и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1-1,14
Должности первого уровня	1-1,30
Должности и профессии второго уровня	1-1,75
Должности третьего уровня	1-1,30
Должности четвертого уровня	1,15-1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.4. Размеры коэффициентов уровня образования.

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр»	1,3
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист»	1,25

Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности третьего уровня;
- должности четвертого уровня.

2.5. Персональный повышающий коэффициент

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

Величина персонального повышающего коэффициента до 2,0.

Должностной оклад устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада Учреждения, на сумму коэффициентов квалификационного уровня и персонального повышающего.

3. Выплаты компенсационного характера.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.4. Оплата труда работника в выходные дни и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5. Выплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере должностного оклада за час, за последующие часы – не менее чем в двойном размере должностного оклада за час.

Конкретные размеры выплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения.

4.1. Выплаты за стаж работы.

4.1.1. Выплаты за стаж работы устанавливаются работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247 Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих».

4.1.2. В стаж работы включается:

время работы в организациях по профилю занимаемой должности;

время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях в учреждении.

4.1.3. Выплата за стаж работы устанавливается к должностному окладу работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более лет	30

4.1.4. включение в стаж периодов работы производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представителям органом работников.

Назначение выплаты производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка и иные документы соответствующих государственных органов, установленные законодательством Российской Федерации.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам устанавливается доплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Критериями определения размера доплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;
- разработка и реализация новых проектов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.3. Выплата за качество выполняемой работы.

Работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ.

Критерием определения выплаты за качество выполняемых работ являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- соблюдение административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении выплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными актами Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

4.4. Надбавка за категориальность водителям.

Вид доплаты	Размер доплаты в процентах от
-------------	-------------------------------

	должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е», или «В», «С», «Д» или «Д»	10

4.5. Размер ежемесячной надбавки может быть пересмотрен в случаях изменения системы оплаты труда в учреждении, изменения объема выполняемых работ либо изменения действующего законодательства.

При переводе работника с одной должности на другую ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть сохранена, уменьшена или отменена приказом руководителя Учреждения.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы, за образцовое качество выполняемых работ.

В Учреждении в целях поощрения работников за выполняемую работу устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за полугодие;
- за 9 месяцев работы;
- за год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников по итогам работы Учреждения за соответствующий период времени.

4.6.1. При премировании учитываются:

а) результаты деятельности Учреждения за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

б) добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

в) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

г) своевременная подготовка документов, отчетности;

д) достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

е) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на результате Учреждения;

ж) соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;

з) многолетний добросовестный, творческий труд, к юбилейным датам.

Снижение ежемесячной премии и (или) выплата премии в минимальном размере осуществляется при:

а) некачественном выполнении по вине работника своих должностных обязанностей;

б) несвоевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работы подразделения, поручений руководителя учреждения,

вышестоящих органов, нарушений сроков подготовки и сдачи отчетности, обращений граждан, регламента работы администрации района;

в) некачественном выполнении или не исполнении по вине работника распоряжений и поручений непосредственных руководителей;

г) нарушение режима рабочего времени, определенными правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Премия не выплачивается за календарный месяц, в котором работнику объявлено дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия). Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.6.2. Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

4.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно за исполнение должностных обязанностей с высоким профессионализмом в случаях срочного выполнения работ, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков их выполнения, а также за дополнительных объем работ.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.6.4. На выплату премий направляются средства, предусмотренные на выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и размер оплаты труда руководителя, его заместителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются Учредителем.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя определяются руководителем Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Учреждения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	5192
Заместитель	4673

руководителя	
--------------	--

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному п.5.2. настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Учреждения в размере от 1 до 3,0; для заместителя руководителя - в размере от 1 до 3,0.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Учредителем исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количество обслуживаемых учреждений и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.

5.5. Коэффициент уровня образования

Уровень образования	Величина коэффициента
Послевузовское профессиональное образование	1,3
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,15
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,10
Среднее общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

5.6. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.6.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

5.6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Руководителю, его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.7.1. Выплаты за стаж

5.7.1.1. Выплата за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

5.7.1.2. В стаж работы включается:

время работы в организациях по профилю занимаемой должности;

время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях в учреждении.

5.7.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

5.7.1.4. Назначение выплаты за стаж работы руководителю Учреждения производится Учредителем, заместителю руководителя – руководителем Учреждения.

5.7.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

5.7.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера выплаты являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;
- разработка и реализация новых проектов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю, заместителю руководителя Учреждения на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя Учреждения принимает Учредитель, в отношении заместителя руководителя - руководитель Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

5.7.3. Доплата за качество выполняемых работ.

Критериями определения доплаты за качество выполняемых работ являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- соблюдение Учреждением административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за качество выполняемых работ в отношении руководителя принимается Учредителем, в отношении заместителя руководителя – руководителем Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

5.7.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы устанавливается за:

- месяц;
- квартал;
- полугодие;
- 9 месяцев;
- за календарный год.

Критерием определения размера премии по итогам работы является оценка деятельности Учреждения по показателям, установленным Учредителем.

Порядок и размеры премирования в отношении руководителя Учреждения принимает Учредитель, в отношении заместителя руководителя – руководитель Учреждения.

Размер премий предельными размерами не ограничен.

6. Условия предоставления материальной помощи

В целях дополнительной социальной защиты работников Учреждения определяются условия оказания материальной помощи.

6.1. Материальная помощь методистам, специалистам, заместителю руководителя, руководителю Учреждения оказывается в размере одного минимального оклада к ежегодному основному отпуску на основании письменного заявления работника.

6.2. Для расчета материальной помощи принимается минимальный должностной оклад, установленный на момент выплаты.

6.3. Работникам Учреждения, принятым на неполную ставку или работающим в режиме неполного рабочего времени материальная помощь выплачивается из расчета оклада, скорректированного на занимаемую долю ставки.

6.4. За счет экономии фонда оплаты труда, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до 5000 (пяти тысячи) рублей в следующих случаях:

а) в честь юбилейных дат 55 лет со дня рождения для женщин и 60 лет для мужчин;

б) в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей).

При наступлении указанных обстоятельств материальная помощь оказывается по заявлению работника Учреждения, независимо от занимаемой должности, времени работы в должности и условий трудового договора, на имя работодателя. К заявлению прикладывается копия свидетельства о смерти, а также копии документов, подтверждающие факт родства. Выплата материальной помощи производится на основании приказа (распоряжения) руководителя Учреждения.

в) в случае смерти работника Учреждения – семье умершего в организации похорон, работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения на основе письменного заявления работника; руководителю Учреждения – по решению учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

г) свадьба, рождение ребенка.

6.4. На материальную помощь начисляется районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

-должностных окладов;

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из районного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Учредителем.